



**GAV 2017-2019**

---

**GESAMTARBEITSVERTRAG DES  
BAUHAUPTGEWERBES DES KANTONS WALLIS  
2017-2019  
(Ausgabe 2019-2022)**

---



## GAV WALLIS

### Gesamtarbeitsvertrag des Bauhauptgewerbes des Kantons Wallis 2017-2019 (Ausgabe 2019-2022)

#### PRÄAMBEL

Im Bestreben

- die Vollbeschäftigung im Bauhauptgewerbe des Kantons Wallis (Hoch- und Tiefbau) sicherzustellen sowie den absoluten Arbeitsfrieden zu wahren, verpflichten sich die Vertragsparteien des GAV, die Interessen der unterzeichnenden Berufsorganisationen für das gemeinsame Wohl von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu fördern,
- ihre Abkommen dem Grundsatz von Treu und Glauben zu unterstellen und bei der Anwendung ihrer Vereinbarungen und der Durchführung der gemeinsam geschaffenen sozialen Institutionen die beidseitigen Interessen verständnisvoll zu würdigen,
- die gemeinsamen beruflichen Interessen zu fördern, wie :
  - Erlass und Durchführung zeitgemässer Submissionsunterlagen,
  - Erhalt ausreichender Ausführungstermine und eine möglichst regelmässige Beschäftigung im Baugewerbe,
  - Vergabe von Bauarbeiten der öffentlichen Hand oder Bauarbeiten die durch öffentliche Mittel mitfinanziert werden nur an Betriebe, welche die gesamtarbeitsvertraglichen Verpflichtungen einhalten,
  - Bekämpfung unlauterer Konkurrenz durch unseriöses Preisunterbieten,
  - Bekämpfung jeder Art von mangelhafter Arbeitsausführung oder von Arbeitsaufträgen, die möglicherweise zu berufsschädigenden Auswirkungen führen können,
  - Förderung der Qualität,
  - Förderung der beruflichen Ausbildung,
  - Ergreifung aller geeigneten Mittel und Massnahmen, die sich im Falle einer allgemeinen Unterbeschäftigung zur Verbesserung der Arbeitsmöglichkeiten, zur Sicherung des Arbeitsplatzes und Aufrechterhaltung der regelmässigen Arbeitskräfte im Bauberuf aufdrängen,
  - Förderung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes,

schliessen

**der Walliser Baumeisterverband des Hoch- und Tiefbaugewerbes (WBV)  
und der Schweizerische Baumeisterverband (SBV)**

einerseits und

**die Gewerkschaft UNIA  
und ihre Sektionen des Kantons Wallis**

**die interprofessionelle Gewerkschaft SYNA  
und ihr Regionalsekretariat des Oberwallis**

**die interprofessionelle christliche Gewerkschaft SCIV**

andererseits

den vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag (GAV) ab.

Die Vertragsparteien vereinbaren folgende Bestimmungen:

## I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

### Artikel 1 Betrieblicher Geltungsbereich

---

Der vorliegende GAV gilt für alle Betriebe bzw. Betriebsteile, Subunternehmer und selbständige Akkordanten, die ihren Sitz oder eine dauerhafte Niederlassung im Kanton Wallis haben und in Erweiterung für alle Unternehmen, die im Kanton Wallis in folgenden Bereichen Arbeiten ausführen :

- Hochbau
- Tiefbau
- Untertagbau
- Strassenbau (einschliesslich Belagseinbau)
- Aushub
- Abbruch
- Deponie und Recycling (ausgenommen sind stationäre Recyclinganlagen ausserhalb der Baustelle und das in ihnen beschäftigte Personal)
- Steinhauerei
- Steinbruch
- Pflasterung
- Marmor und Granit
- Fassadenbau
- Fassadenisolation
- Abdichtungs- und Isolationsarbeiten an Gebäudehüllen im weiteren Sinn und analoge Arbeiten im Tief- und Untertagbau
- Betonarbeiten
- Betoninjektion und Betonsanierung
- Betonbohren und Betonschneiden
- Asphaltierung
- Herstellung von Unterlagsböden
- Sand- und Kiesgewinnung
- Transport von und zu Baustellen. Ausgenommen sind Anlieferungen von industriell Baumaterialien, z.B. Backsteine, Betonwaren, Armierungseisen, Transportbeton und Strassenbeläge usw.)
- Schienenbau und Schienenunterhalt
- Herstellung und Transport von lagerfähigen Baustoffen.

### Artikel 2 Persönlicher Geltungsbereich

---

<sup>1</sup> Der vorliegende GAV wird auf alle Arbeitnehmer angewandt, die auf Baustellen mit den in Art. 1 erwähnten Aktivitäten beschäftigt sind und dies abgesehen davon ob die Letztgenannten von Unternehmen oder von Privaten für ihre persönlichen oder beruflichen Bedürfnisse eingesetzt werden.

<sup>2</sup> Der GAV gelangt für Privatpersonen zur Anwendung, welche von Arbeitnehmern, die dem vorliegenden GAV unterstellt sind, Arbeiten ausführen lassen, die in den Anwendungsbereich des Artikels 1 fallen, und dies unabhängig von deren Umfang.

- 3 Der GAV ist nicht anwendbar auf
- a. Poliere und Werkmeister,
  - b. das leitende Personal,
  - c. das technische und administrative Personal,
  - d. das Kantinen- und Reinigungspersonal, sofern dieses dem allgemein verbindlichen GAV für die Hotellerie und das Reinigungspersonal unterstellt ist.

### **Artikel 3 Anschlussverträge**

---

Die Vertragsparteien bemühen sich, von den Betrieben, die nicht Mitglied des WBV bzw. SBV sind, eine unterzeichnete Annullerklärung an den GAV zu erwirken.

### **Artikel 4 Unbeschränkter Arbeitsfrieden**

---

Für die ganze Dauer des GAV verpflichten sich die Vertragsparteien für sich selbst und für ihre Mitglieder, den unbeschränkten Arbeitsfrieden im Sinne von Art. 357a, Abs. 2 OR zu wahren. Infolgedessen ist jede störende Beeinflussung des normalen Arbeitsverlaufs durch Streik, Streikdrohung, Aufforderung zu Streiks und jeder passive Widerstand sowie jede Massregelung oder weitere Kampfmaßnahmen wie Sperre oder Aussperrung untersagt.

## II. MATERIELLE BESTIMMUNGEN

### Artikel 5 Arbeitszeit

---

- 1 Die Jahresarbeitszeit ist die Brutto-Sollarbeitszeit im Kalenderjahr, während welcher der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung zu erbringen hat.
- 2 Teil der auszuführenden Brutto-Sollarbeitszeit sind Stunden, die in der Regel oder individuell nicht ausgeführt werden müssen, wie bezahlte Feiertage, Ferien und berechnete Absenzen im Sinne von Artikel 324a OR.
- 3 Die massgeblichen Jahres-Totalstunden betragen 2112 Stunden.
- 4 Für Feiertage, Ferien sowie individuelle Ausfalltage infolge Krankheit, Unfall und anderer Abwesenheiten werden pro Tag die Stunden gemäss dem für das entsprechende Jahr geltenden betrieblichen Arbeitszeitkalender bzw. aufgrund des Arbeitszeitkalenders der Sozialpartner angerechnet.
- 5 Beim Eintritt oder Austritt eines Arbeitnehmers während des Jahres berechnet sich die Arbeitszeit pro rata gemäss dem für das entsprechende Jahr geltenden betrieblichen oder sektionalen Arbeitszeitkalender. Beschäftigten im Monatslohn werden beim Austritt die über dem Prorata-Anteil der Jahressollstunden gemäss Abs. 3 liegenden Stunden zusätzlich zum Grundlohn vergütet.

### Artikel 6 Arbeitszeitkalender

---

- 1 Der auf die fünf ersten Tage der Woche verteilte Arbeitszeitkalender wird für jedes Jahr von den Vertragspartnern im Dezember des vorausgegangenen Jahres festgelegt.
- 2 Die Unternehmen, die ihren betrieblichen Arbeitszeitkalender erstellen, müssen diesen vor Ende Februar des laufenden Jahres der paritätischen Berufskommission unterbreiten.
- 3 Wenn keine schriftliche Zustimmung der paritätischen Berufskommission vorliegt, ist ausschliesslich der Arbeitszeitkalender der Sozialpartner massgebend.

### Artikel 7 Wöchentliche Arbeitszeit

---

- 1 Die wöchentliche Dauer der Arbeitszeit beträgt in der Regel
  - minimal 37.5 Wochenstunden
  - maximal 45 Wochenstunden.

#### *Abweichungen*

- 1 Um den klimatischen und geographischen Bedingungen in Verbindung mit der Ausführung von Arbeiten im Bauhauptsektor auf dem Gebiet des Kantons Wallis Rechnung zu tragen, verfassen die unterzeichnenden Vertragsparteien für die Anwendungsmodalitäten im Zusammenhang mit der Arbeitszeit eine entsprechende Richtlinie.
- 2 Wenn die durchschnittliche Arbeitszeit am Ende des Arbeitsverhältnisses nicht erreicht ist gehen die fehlenden und nicht nachgeholt Stunden zulasten des Arbeitgebers.

## Artikel 8 Ausgeglichener Lohn

---

Der ausgeglichene Lohn wird auf der Grundlage von 181 Stunden pro Monat berechnet (176 Std. LMV + 5 Std. Pausen).

## Artikel 9 Arbeitszeitregister

---

- 1 Der Arbeitgeber muss für jeden Arbeitnehmer durch das Erstellen von Tagesrapporten, ein Arbeitszeitregister führen.
- 2 Die Tagesrapporte müssen folgende Angaben enthalten :
  - Name der Baustellen und deren Standorte,
  - Anzahl der ausgeführten Stunden,
  - Reisezeit.

## Artikel 9b Arbeitsvertrag

---

Der Arbeitgeber muss einen Arbeitsvertrag erstellen, der spätestens am Ende der Probezeit von beiden Parteien zu unterzeichnen ist und mindestens folgende Elemente enthält:

- a. Name, Vorname, Geburtsdatum und Wohnort des Arbeitnehmers
- b. Vertragsdauer [bestimmt, unbestimmt, Höchstdauer]
- c. Stellung und Kategorie
- d. Lohn

## Artikel 10 Pausen

---

- 1 Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine im Stundenlohn bezahlte Pause von ¼ Std. pro Tag.
- 2 Die Pause gilt nicht als Arbeitszeit; sie ist deshalb nicht in der Bruttoarbeitszeit inbegriffen, die in Artikel 5 Absatz 3 festgelegt ist.

## Artikel 11 Ferien – Genereller Ferienanspruch

---

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmern Ferien gemäss folgender Regelung zu gewähren:

Für Arbeitnehmer ab vollendetem 20. Altersjahr bis zum vollendeten 50. Altersjahr	Für Arbeitnehmer bis zum vollendeten 20. Altersjahr und ab zurückgelegtem 50. Altersjahr
5 Wochen	6 Wochen

## Artikel 12 Entschädigung von Ferien und Feiertagen

---

- 1 Die Ferien- und Feiertagsentschädigungen betragen 14.1 % (5 Wochen Ferien + 9 Feiertage), bzw. 16.1 % (6 Wochen + 9 Feiertage) des individuellen Basislohnes.
- 2 Die ausschlaggebenden Feiertage sind: Neujahr, St.Josefstag, Auffahrt, Fronleichnam, 1. August, Maria Himmelfahrt, Allerheiligen, Unbefleckte Empfängnis und Weihnachten.

### **Artikel 13 Festlegung des Ferienzeitpunktes, Ferienbezug**

---

- <sup>1</sup> Die Arbeitnehmer haben während der Zeitspanne von Mai bis September Anspruch auf mindestens zwei zusammenhängende Ferienwochen.
- <sup>2</sup> Die vertragsschliessenden Parteien vereinbaren, eine offizielle Schliessung der Baustellen von einer Woche im Jahr festzulegen.

### **Artikel 14 Lohnklassen**

---

- <sup>1</sup> Als Maschinisten und Chauffeure (LKW-Ausweis) der Klasse A gelten Arbeitnehmer die gemäss dem kantonalen Reglement über die Gewährung von Berufsausweisen für Fahrer von Arbeitsmaschinen vom 19. September 2001 im Besitze eines definitiven Ausweises ab der Klasse M2 sind (inkl. die Maschinisten mit Abschlusszeugnis im Rahmen der in den Kantonen Genf, Neuenburg, Walls und Waadt erteilten Ausbildungen – gemäss der Convention de reconnaissance mutuelle des permis de machinistes au niveau de la Région romandie du 1er janvier 2017) und welche vorwiegend Maschinen benützen die einen Ausweis erfordern.
- <sup>2</sup> Als Maschinisten der Klasse B gelten Arbeitnehmer die im Besitze eines definitiven Ausweises der Klasse M1 sind und vorwiegend Maschinen benützen die einen Ausweis erfordern.
- <sup>3</sup> Absatz 2 wird für Arbeitnehmer angewandt, die ihren definitiven Ausweis nach dem 31. Dezember 2005 erhalten haben.
- <sup>4</sup> Im gegenteiligen Falle und bei einer klar bestimmten und bestimmbar Doppelaktivität – Bauarbeiter und Maschinist – können die Parteien einen unter der Klasse A liegenden Lohn vereinbaren. Dieser darf jedoch nicht unter demjenigen der Klasse B liegen.
- <sup>5</sup> Gültig ist eine solche Vereinbarung nur wenn sie der paritätischen Berufskommission in schriftlicher Form zur Genehmigung unterbreitet wird.
- <sup>6</sup> Mineure, die im Besitze eines Sprengausweises „A“ und „B“ sind und als Sprengspezialisten arbeiten haben Anspruch auf Lohnklasse A. Mineure im Besitze des Sprengausweises „C“ und die als Sprengspezialisten arbeiten haben Anspruch auf die Lohnklasse Q.

### **Artikel 15 Bestimmung des Arbeitsortes**

---

- <sup>1</sup> Für ständige und feste Arbeitnehmer entspricht der vom Unternehmen gewählte übliche Arbeitsort für das gesamte Personal entweder dem Firmensitz oder dem Depot des Betriebes.
- <sup>2</sup> Der übliche Arbeitsort kann auch die Baustelle sein für welche der Arbeitnehmer angestellt worden ist. Dies jedoch unter der Bedingung, dass er an Ort und Stelle untergebracht wird und es sich um eine Langzeitbaustelle handelt.

### **Artikel 16 Mittagessenentschädigung – Auslagenersatz von Reise- und Kilometerspesen**

---

- <sup>1</sup> Wenn die Baustelle mehr als 7 km vom in Art. 15 bestimmten Arbeitsort entfernt ist hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine in der Lohnvereinbarung festgelegte Entschädigung.
- <sup>2</sup> Diese Entschädigung ist nicht geschuldet wenn der Arbeitgeber zu seinen Lasten ein angemessenes, warmes und ausreichendes Essen liefert.
- <sup>3</sup> Im Falle grösserer Versetzungsdistanz, d.h. wenn der Arbeitnehmer nicht die Möglichkeit hat jeden Abend an seinen Wohnort zurückzukehren, hat er Anspruch auf ein Zimmer und eine angemessene Verpflegung.
- <sup>4</sup> Wenn der Arbeitnehmer auf ausdrücklichen Befehl des Arbeitgebers seinen Privatwagen benützen muss hat er Anspruch auf eine in der Lohnvereinbarung festgelegte Entschädigung.



- <sup>5</sup> Im Falle grösserer Versetzungsdistanz, d.h. wenn der Arbeitnehmer nicht die Möglichkeit hat jeden Abend an seinen Wohnort zurückzukehren, hat er einmal in der Woche Anspruch auf die Rückerstattung der effektiven Transportspesen.

## **Artikel 17      Reisezeit : Entschädigung**

---

- <sup>1</sup> Die Reisezeit vom Arbeitsort zur Baustelle und zurück ist nicht Teil der jährlichen Arbeitsdauer gemäss Art. 5.
- <sup>2</sup> Die Reisezeit im Sinne von Abs. 1 wird bis 30 Minuten pro Tag nicht entschädigt.
- <sup>3</sup> Absatz 2 ist für LKW-, Bus- und andere Chauffeure nicht anwendbar.

## **Artikel 18      Krankentaggeld-Versicherung**

---

### *Beginn und Ende der Versicherung*

- <sup>1</sup> Der Versicherungsschutz beginnt an dem Tag, an welchem der Arbeitnehmer aufgrund des Arbeitsvertrages seine Arbeit aufnimmt oder hätte aufnehmen müssen.
- <sup>2</sup> Der Versicherungsschutz endet mit der Auflösung des Arbeitsvertrages wenn der Versicherte die Schweiz verlässt, auch vorübergehend, oder nicht mehr in einem der beruflichen Krankenkasse angeschlossenen Unternehmen arbeitet.

### *Leistungen*

- <sup>1</sup> Die Unternehmen sind verpflichtet, die dem vorliegenden GAV unterstellten Arbeitnehmer kollektiv bei einer durch das KVG anerkannten Versicherung für ein Taggeld, welche 90 % des AHV-Lohns entspricht, mit einer Wartefrist von einem Arbeitstag zu versichern.
- <sup>2</sup> Das KVG muss integrierenden Bestandteil des Versicherungsvertrags bilden.
- <sup>3</sup> Arbeitsfähige Arbeitnehmer die während den Arbeitsstunden eine medizinische Behandlung aufsuchen müssen haben Anspruch auf eine Entschädigung die ab der 9. verlorenen Arbeitsstunde 90 % des AHV-Lohnes entspricht. Folgt die medizinische Behandlung unmittelbar an eine Arbeitsunfähigkeit, für welche der Versicherte bereits die oben erwähnte Wartefrist erlitten hat, wird die Gesamtheit der verlorenen Stunden entschädigt.
- <sup>4</sup> Die aufgrund der saisonalen Arbeit auf Jahresende gekündigten Arbeitnehmer bleiben während 120 Tagen weiterhin in der Kollektivversicherung des Arbeitgebers versichert. Die Leistungen im Krankheitsfalle intervenieren subsidiär zu denjenigen der Arbeitslosenkasse.

### *Aufteilung der Prämien*

- <sup>1</sup> Die Prämie für eine Wartefrist von einem Tag ist in der Lohnvereinbarung festgelegt.
- <sup>2</sup> Jede Erhöhung oder Verringerung der in der Lohnvereinbarung festgelegten Prämie wird zu 2/3 zugunsten oder zulasten der Arbeitgeber bzw. zu 1/3 für die Arbeitnehmer aufgeteilt.
- <sup>3</sup> Der ausschlaggebende Satz wird auf zwei Zahlen nach dem Komma aufgerundet.

*Wartefrist*

- 1 Die Unternehmen haben die Möglichkeit, eine kollektive Taggeldversicherung mit einer Wartefrist von höchstens 30 Tagen zu wählen.
- 2 Bei einer Wartefrist über 1 Tag muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ähnliche Entschädigungen wie die Versicherung gewähren, d.h. 90 % des Nettolohnes.
- 3 Die Prämie zulasten des Arbeitnehmers entspricht immer der Prämie für eine Wartefrist von 1 Tag, höchstens jedoch 50 % der effektiven Prämie (Art. 64 LMV).

*Weiterführung der Versicherung (aufgehoben)***Artikel 19    Pflege- und Arzneimittelversicherung (aufgehoben)**

---

**Artikel 20    Arbeitsfreie Tage**

---

*Prinzip*

- <sup>1</sup> An Sonntagen, kantonalen Feier- und öffentlichen Ruhetagen, an offiziellen von den Vertragsparteien verordneten Brückentagen sowie an Samstagen darf nicht gearbeitet werden.

*Abweichung: Bedingungen*

- <sup>2</sup> In begründeten Fällen und auf ausdrückliche Bewilligung vonseiten der PBK kann während den unter Abs. 1 des vorliegenden Artikels beschriebenen arbeitsfreien Tagen gearbeitet werden. Begründete Fälle sind namentlich :
  - <sup>1</sup> Arbeiten im Zusammenhang mit der Sicherheit der Baustelle und ihrer Umgebung (Gefahrenrisiko),
  - <sup>2</sup> Dringende und notwendige Arbeiten für die Gewährleistung der Qualität des Werkes (Schadenrisiko),
  - <sup>3</sup> Erwiesene Schlechtwetterlage, welche die Ausführung vorgesehener Arbeiten verhindert haben,
  - <sup>4</sup> Baustelle im Gebirge und/oder besonders einschränkende Gemeindereglemente, wenn strukturelle Massnahmen unproduktiv sind und mit dem ausdrücklichen Einverständnis der Arbeitnehmer,
  - <sup>5</sup> Arbeiten deren Unterbrechung oder Verschiebung Verluste oder Nachteile für das Unternehmen nach sich ziehen können (Konventionalstrafe).

*Vorgehen*

- <sup>3</sup> Für Fälle gemäss Ziff. 1 bis 4 muss das Unternehmen bei der paritätischen Berufskommission des Kantons Wallis, Rue de l'Avenir 11, 1950 Sitten spätestens 24 Stunden vor Arbeitsbeginn ein Gesuch hinterlegen.
- <sup>4</sup> Für die unter Ziff. 5 erwähnten Fälle muss das Unternehmen mindestens eine Woche im Voraus ein Gesuch unterbreiten, welches die Gründe der Verspätung und die vorzunehmenden Korrekturmassnahmen erwähnt sowie den Werkvertrag und das ausdrückliche Einverständnis der Arbeitnehmer beilegen. Bewilligt werden höchstens zwei Samstage pro Baustelle.

*Zuschlag*

- <sup>5</sup> Für die am Samstag ausgeführten Arbeitsstunden wird den Arbeitnehmern ein Lohnzuschlag von 25% ausbezahlt.
- <sup>6</sup> Vorbehalten bleiben in diesem Zusammenhang die entsprechenden Bestimmungen des Arbeitsgesetzes.

## Artikel 21 Verbot der « Schwarzarbeit »

---

- <sup>1</sup> Während der Dauer des Arbeitsvertrags darf der Arbeitnehmer, um seine Treuepflicht einzuhalten, weder entgeltliche noch unentgeltliche Berufsarbeit ausführen und dies abgesehen davon ob diese seinen Arbeitgeber konkurrenziert oder nicht.
- <sup>2</sup> Die Arbeit für Eltern in direkter Linie sowie für Geschwister ist zulässig.
- <sup>3</sup> Die Arbeitnehmer dürfen keine Arbeiten für Dritte ausführen, selbst wenn das Einverständnis des Arbeitgebers vorliegt.
- <sup>4</sup> Gegen Arbeitgeber und/oder Privatpersonen, im Sinne von Art. 2 Abs. 2, welche entgeltliche oder unentgeltliche Schwarzarbeit ausführen lassen oder unterstützen, kann eine Verwarnung oder eine Konventionalstrafe im Sinne von Art. 24 GAV erhoben werden.

## III. VOLLZUGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN

### Artikel 22 Paritätische Berufskommission : Bestellung und Aufgaben

---

- <sup>1</sup> Die paritätische Berufskommission des Kantons Wallis setzt sich aus 1 paritätischen Plenarkommission und 3 örtlichen Unterkommission zusammen. Sie organisiert sich selbst.
- <sup>2</sup> Die paritätische Berufskommission hat im Namen der Vertragsparteien die Aufgabe, die vertraglichen Bestimmungen des GAV sowie deren Anhänge und Zusatzvereinbarungen durchzusetzen und allfällige Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu schlichten, Lohnkontrollen und Untersuchungen über die Arbeitsverhältnisse im Betrieb durchzuführen; sie kann die Lohnkontrolle und die Untersuchung Dritten anvertrauen. Die Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind verpflichtet, die angeforderten Unterlagen vorzuweisen und die ihnen gestellten Fragen zu beantworten.
- <sup>3</sup> Wenn sich die dem GAV unterstellten Parteien einem Entscheid der paritätischen Kommission nicht unterwerfen können die Vertragsparteien gemeinsam gegen diese beim beruflichen Schiedsgericht oder bei einer anderen zuständigen Behörde vorgehen.
- <sup>4</sup> Die Organisation und das anwendbare Verfahren werden im Reglement der paritätischen Berufskommission des Hoch- und Tiefbaugewerbes des Kantons Wallis vom 23. November 1998 festgehalten.

### Artikel 23 Berufliches Schiedsgericht : Bildung und Aufgaben

---

- <sup>1</sup> *Bildung des Schiedsgerichts:* Die Vertragsparteien des GAV ernennen ein berufliches Schiedsgericht. Dieses Schiedsgericht setzt sich aus einem Juristen als Obmann und 4 sachverständigen Schiedsrichtern zusammen. Zwei dieser Schiedsrichter werden von der Arbeitgeber- und zwei von Gewerkschaftsseite bestimmt.
- <sup>2</sup> *Zuständigkeiten :* Das Schiedsgericht ist namentlich zuständig für
  - <sup>1</sup> die Beurteilung von Beschwerden gegen Entscheide der paritätischen Plenarversammlung und der Unterkommission;
  - <sup>2</sup> die Beurteilung von Gesuchen der Vertragsparteien für die Anwendung der Entscheide der paritätischen Kommission und des Verwaltungsvorstands des paritätischen Fonds;
  - <sup>3</sup> die Verhängung einer Verwarnung oder Busse aufgrund von Art. 24.

## Artikel 24 Sanktionen

---

- <sup>1</sup> Für Verstösse gegen das Arbeitsverbot an Samstagen und während Brückentagen sowie bei Ausführung von Schwarzarbeit muss der fehlbare Arbeitnehmer mit einer Verwarnung oder einer Konventionalstrafe von höchstens CHF 10'000.— rechnen.
- <sup>2</sup> <sup>1</sup> Im Fall von Verstössen gegen die vertraglichen Bestimmungen des LMV und des vorliegenden GAV kann gegen den Arbeitgeber eine Verwarnung oder eine Busse bis zu einem Maximalbetrag von Fr. 100'000.- und/oder der Ausschluss aus den ständigen Listen verfügt werden.
- <sup>3</sup> <sup>2</sup> Bei Unternehmensgemeinschaften [Konsortien] werden die von der PBK ausgesprochenen Sanktionen gegen das federführende Unternehmen verhängt, welches durch den Vertrag der einfachen Gesellschaften bezeichnet worden ist, der die Fehlbaren bindet. <sup>2</sup>
- <sup>4</sup> Die Kontroll- und Verfahrenskosten gehen zulasten der Fehlbaren. Diese betragen mindestens CHF 100.-.
- <sup>5</sup> Bei einem Rückfall des Arbeitnehmers kann der Arbeitgeber den Einzelarbeitsvertrag aufgrund berechtigter Gründe unverzüglich kündigen.
- <sup>6</sup> Bei der Festlegung solcher Strafen wird die paritätische Berufskommission immer der Schwere der Verletzung von gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen und dem Fehler Rechnung tragen. Die Höhe der Konventionalstrafe muss so bemessen werden, dass der fehlbare Arbeitgeber und die fehlbaren Arbeitnehmer von künftigen Vertragsverstössen abgehalten werden.

## Artikel 25 Rechtsdomizil und Gerichtsstand

---

Die Vertragsparteien des GAV anerkennen Sitten als Rechtsdomizil und Gerichtsstand.

## Artikel 26 Dauer des GAV und Veröffentlichung

---

- <sup>1</sup> Der vorliegende GAV tritt am 1. Januar 2017 in Kraft und ist bis zum 31. Dezember 2019 gültig. Er ersetzt den GAV 2008-2010 und seine Zusatzvereinbarungen.
- <sup>2</sup> Wird die vorliegende Vereinbarung nicht von einer der Vertragsparteien im Namen ihrer Mitglieder sechs Monate vor der oben erwähnten Frist gekündigt, wird sie um ein Jahr und anschliessend von Jahr zu Jahr verlängert.<sup>3</sup>
- <sup>3</sup> Die Gültigkeit und die Verlängerungen erfolgen unter ausdrücklichem Vorbehalt des Bestehens eines gültigen LMV. Die Ausserkraftsetzung des LMV zieht unverzüglich diejenige des GAV nach sich. <sup>3</sup>
- <sup>4</sup> Der vorliegende GAV steht allen Interessenten am Sitz der Vertragsparteien sowie in den Büros der Unternehmen und in den Sekretariaten der Gewerkschaften UNIA, SYNA und SCIV zur Verfügung.

Sitten, Zürich, Lausanne und Martinach am 19. Dezember 2016, 13. Dezember 2017, 29. November 2018 und 18. Dezember 2019 in 5 Originalexemplaren ausgestellt.

---

<sup>1</sup> Änderung vom 29.11.2018

<sup>2</sup> Änderung vom 29.11.2018

<sup>3</sup> Änderung vom 18.12.2019

**FÜR DEN WALLISER BAUMEISTERVERBAND (WBV)**

A. Métrailler

S. Métrailler

**FÜR DEN SCHWEIZERISCHEN BAUMEISTERVERBAND (SBV)**

G.-L. Lardi

B. Koch

**FÜR DIE GEWERKSCHAFT UNIA****Zentralsekretariat**

N. Lutz

A. Ferrari

**Walliser Sektionen**

J. Morard

M. Leite

N. Giraldi

**FÜR DIE INTERPROFESSIONELLE GEWERKSCHAFT SYNA****Zentralsekretariat****Regionalsekretariat Oberwallis**

T. Menyhart

G. Schluop

J. Tscherrig

**FÜR DIE SCIV, zwischenberufliche christliche Gewerkschaften Unterwallis****Die Präsidentin**

C. Furrer

**Regionalsekretariate****Martinach** F. Thurre**Monthey** M. Grand**Siders** J.-M. Mounir**Sitten** B. Tissières

## INDEX

<b>A</b>		<b>K</b>	
Arbeitsfreie Tage _____	9	Krankentaggeld-Versicherung _____	8
Abweichung - Bedingungen _____	9	Leistungen _____	8
Prinzip _____	9	Prämien _____	8
Vorgehen _____	9	Wartefrist _____	9
Arbeitsfrieden _____	4		
Arbeitsort		<b>L</b>	
Bestimmung _____	7	Lohnklassen	
Arbeitsvertrag _____	6	Chauffeure _____	7
Arbeitszeit		Maschinisten _____	7
Arbeitszeitkalender _____	5	Mineure _____	7
Arbeitszeitregister _____	6		
Ausgeglichener Lohn _____	6	<b>M</b>	
		Mittagessen	
		Entschädigung _____	7
<b>B</b>			
Berufliches Schiedsgericht _____	10	<b>P</b>	
		Paritätische Berufskommission _____	10
		Pausen _____	6
<b>D</b>			
Dauer des GAV _____	11	<b>R</b>	
		Rechtsdomizil und Gerichtsstand _____	11
<b>F</b>		Reisezeit	
Ferien		Entschädigung _____	8
Anspruch _____	6		
Festlegung _____	7	<b>S</b>	
		Sanktionen _____	11
<b>G</b>		Schwarzarbeit	
Geltungsbereich		Begriff _____	10
persönlicher Geltungsbereich _____	3		
Geltungsbereich			
betrieblicher Geltungsbereich _____	3		

# INHALTSVERZEICHNIS

<b>PRÄAMBEL</b>	<b>3</b>
Artikel 1	Betrieblicher Geltungsbereich _____ 4
Artikel 2	Persönlicher Geltungsbereich _____ 4
Artikel 3	Anschlussverträge _____ 5
Artikel 4	Unbeschränkter Arbeitsfrieden _____ 5
<b>II. MATERIELLE BESTIMMUNGEN</b>	<b>6</b>
Artikel 5	Arbeitszeit _____ 6
Artikel 6	Arbeitszeitkalender _____ 6
Artikel 7	Wöchentliche Arbeitszeit _____ 6
Artikel 8	Ausgeglichener Lohn _____ 7
Artikel 9	Arbeitszeitregister _____ 7
Artikel 9b	Arbeitsvertrag _____ 7
Artikel 10	Pausen _____ 7
Artikel 11	Ferien – Genereller Ferienanspruch _____ 7
Artikel 12	Entschädigung von Ferien und Feiertagen _____ 7
Artikel 13	Festlegung des Ferienzeitpunktes, Ferienbezug _____ 8
Artikel 14	Lohnklassen _____ 8
Artikel 15	Bestimmung des Arbeitsortes _____ 8
Artikel 16	Mittagessenentschädigung – Auslagenersatz von Reise- und Kilometerspesen _____ 8
Artikel 17	Reisezeit : Entschädigung _____ 9
Artikel 18	Krankentaggeld-Versicherung _____ 9
Artikel 19	Pflege- und Arzneimittelversicherung (aufgehoben) _____ 10
Artikel 20	Arbeitsfreie Tage _____ 10
Artikel 21	Verbot der « Schwarzarbeit » _____ 11
<b>III. VOLLZUGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN</b>	<b>11</b>
Artikel 22	Paritätische Berufskommission : Bestellung und Aufgaben _____ 11
Artikel 23	Berufliches Schiedsgericht : Bildung und Aufgaben _____ 11
Artikel 24	Sanktionen _____ 12
Artikel 25	Rechtsdomizil und Gerichtsstand _____ 12
Artikel 26	Dauer des GAV und Veröffentlichung _____ 12
<b>BEILAGE 1</b>	<b>17</b>
	Zusatzprotokoll zum Gesamtarbeitsvertrag : Lohn und Arbeitsbedingungen der Lehrlinge _____ 17
<b>BEILAGE 2</b>	<b>23</b>
	Lohnvereinbarung _____ 23





## BEILAGE 1

**ZUSATZPROTOKOLL ZUM GESAMTARBEITSVERTRAG  
2017-2019 (Ausgabe 2017)**

---

## ZUSATZPROTOKOLL

### ZUM GESAMTARBEITSVERTRAG DES BAUHAUPTGEWERBES DES KANTONS WALLIS 2017-2019 (Ausgabe 2017)

Zusätzlich zur Beilage 1 LMV, schliessen die Vertragsparteien mit dem vorliegenden Zusatzprotokoll, das integrierender Bestandteil des Gesamtarbeitsvertrages des Bauhauptgewerbes des Kantons Wallis (nachstehend GAV) bildet, folgende Vereinbarung ab:

## LOHN- UND ARBEITSBEDINGUNGEN DER LEHRLINGE

### I. ZEIT UND DAUER DER ARBEIT

#### Artikel 1 Jährliche Arbeitszeit

---

- <sup>1</sup> Die jährliche Arbeitszeit ist die während einem Kalenderjahr auszuführende Bruttoarbeitszeit.
- <sup>2</sup> Teil der Bruttoarbeitszeit sind namentlich berechnete Absenzen, Ferien, Feiertage und die überbetriebliche Kurse und Berufsschulkurse.
- <sup>3</sup> Das ausschlaggebende Total der jährlichen Arbeitsstunden beläuft sich auf 2112.
- <sup>4</sup> Für alles Weitere ist Artikel 5 des GAV anwendbar.

#### Artikel 2 Ferienanspruch

---

- <sup>1</sup> Die Lehrlinge haben Anspruch auf 6 Wochen (30 Ferientage) pro Jahr.
- <sup>2</sup> Der Anspruch auf Ferien im Kalenderjahr, in welchem die Anstellung beginnt oder endet, wird gemäss Absatz 1 in prorata der effektiven Anstellungsdauer errechnet.
- <sup>3</sup> Unter Vorbehalt des erworbenen Ferienanspruchs haben Lehrlinge zwischen dem 1. Mai und dem 30. September Anspruch auf 2 aufeinander folgende Wochen Ferien.

## II. ENTLOHNUNG

### Artikel 3 Löhne

---

Die Basislöhne der Lehrlinge sind gemäss den Ausbildungsjahren folgende :

-	1. Lehrjahr	: 1200.—
-	2. Lehrjahr	: 1600.—
-	3. Lehrjahr	: 2500.—

### Artikel 4 13. Monatslohn

---

- <sup>1</sup> Die Lehrlinge haben ab dem Anstellungsdatum Anspruch auf einen 13. Monatslohn.
- <sup>2</sup> Wenn die Arbeitsbeziehungen nicht ein ganzes Kalenderjahr gedauert haben, wird der 13. Monatslohn in pro rata ausbezahlt.
- <sup>3</sup> Der geschuldete Betrag beläuft sich auf 8.3% des während der entsprechenden Zeitspanne erhaltenen Lohnes.

### Artikel 5 Prämien

---

- <sup>1</sup> Bei erfolgreich bestandenem Ausbildungsjahr erhalten die Lehrlinge unter Abzug der Soziallasten eine jährliche Pauschalprämie von
  - CHF 2550.— : Erfolg im 1. Lehrjahr
  - CHF 3690.— : Erfolg im 2. Lehrjahr
  - CHF 5965.— : Erfolg im 3. Lehrjahr (mit Abschluss EFZ)
- <sup>2</sup> Diese Prämienbeträge werden in einem speziell zu diesem Zweck gegründeten Fonds hinterlegt und im paritätischen Fonds des Bauhauptsektors integriert.
- <sup>3</sup> Die Prämien werden am Ende der Ausbildung, also am Ende des 3. Lehrjahrs und nach Erhalt des EFZ ausbezahlt.
- <sup>4</sup> Falls der Vertrag aufgrund nicht bestandener Prüfungen um ein Jahr verlängert wird, verbleiben die Prämien der 3 Jahre im Fonds und werden nach erfolgreichem Abschluss im folgenden Jahr ausbezahlt.
- <sup>5</sup> Die hinterlegten Beträge werden zum Minimalsatz verzinst, der vom Bundesrat für die Sparkonten der beruflichen Vorsorge festgelegt wird.
- <sup>6</sup> Falls der Vertrag aufgrund nicht bestandener Prüfungen nicht verlängert wird, besteht kein Anrecht auf die Prämie des 3. Lehrjahrs. Dies ist auch der Fall, wenn der Arbeitnehmer beim gleichen Arbeitgeber bleibt, sich für ein neues Qualifikationsverfahren einschreibt und dieses erfolgreich abschliesst.

## **Artikel 6      Abbruch der Ausbildung**

---

- 1 Wird die Ausbildung im Verlaufe des Kursjahres definitiv abgebrochen, werden dem ausscheidenden Lehrling nur die bereits erhaltenen und hinterlegten Prämien ausbezahlt.
- 2 Wird die Lehre aus berechtigten Gründen abgebrochen (Berufskrankheit, Abreise ins Ausland usw.), kann das Verwaltungskomitee des paritätischen Fonds die Auszahlung eine pro-rata-Prämie beschliessen.
- 3 Die Entscheide des paritätischen Fonds sind definitiv und können nicht angefochten werden.
- 4 Ein schriftliches Gesuch für eine erneute Überprüfung kann innerhalb einer Frist von 30 Tagen ab Erhalt des Entscheids eingereicht werden.

## **Artikel 7      Bonus**

---

- 1 Lehrlinge die ihre Ausbildung mit dem Erhalt des EFZ abschliessen haben Anspruch auf einen zusätzlichen Bonus.
- 2 Dieser Bonusbetrag beläuft sich auf die Hälfte des Nettovermögens des Spezialfonds dividiert durch die Anzahl der Begünstigten.
- 3 Das Nettovermögen entspricht dem Bruttovermögen unter Abzug der erhaltenen Prämien, den registrierten Debitorenverlusten, einer Provision für zweifelhafte Debitoren von 5%, der von den Arbeitgebern zu zahlenden Prämien und den Verwaltungskosten des Fonds von 5%.
- 4 Lehrlinge, welche die Prüfungen am Ende des 3. Lehrjahrs nicht bestehen und die ihren Vertrag nicht verlängern, haben kein Anrecht auf diesen Bonus, auch wenn sie in der Stellung eines Arbeiters beim gleichen Arbeitgeber bleiben, sich für ein neues Qualifikationsverfahren einschreiben und anschliessend ihr EFZ erhalten.

## **III.FINANZIERUNG**

### **Artikel 8      Arbeitgeberbeiträge**

---

Die Arbeitgeber zahlen monatlich pro Lehrling folgende Beträge ein :

- 1. Lehrjahr	: CHF 528.—
- 2. Lehrjahr	: CHF 704.—
- 3. Lehrjahr	: CHF 211.—

### **Artikel 9      Zahlungsfrist, Spesen und Verzugszinsen**

---

- 1 Die in Artikel 8 erwähnten Beträge sind bis spätestens am 10. des folgenden Monats zu begleichen.
- 2 Bei nicht fristgemässer Zahlung ist ein Verzugszins von 5% geschuldet.
- 3 Die Spesen betragen pro Mahnung CHF 50.-- .

## IV. BESONDERE BESTIMMUNGEN

### Artikel 10      **Zweite Lehre, Grundbildung EBA oder kantonale praktische Ausbildung**

---

- <sup>1</sup> Die in Kapitel II des vorliegenden Zusatzprotokolls erwähnten Bestimmungen sind, mit Ausnahme von Artikel 4 in Bezug auf den Anspruch des 13. Monatslohns, nicht auf Lehrlinge anwendbar die eine zweite Lehre oder eine Grundbildung EBA oder eine kantonale praktische Ausbildung (2 Jahre EBA + 2 Jahre praktische Ausbildung) absolvieren.
- <sup>2</sup> Die Basislöhne für eine zweite Ausbildung sind:
  - 40% des monatlichen Lohnes der Klasse Q im 1. Ausbildungsjahr
  - 50% des monatlichen Lohnes der Klasse Q im 2. Ausbildungsjahr.
- <sup>3</sup> Die Basislöhne für eine Grundbildung EBA im Sinne des Bundesgesetzes über die Berufsbildung sind folgende:
  - 10% des monatlichen Lohnes der Klasse Q im 1. Ausbildungsjahr
  - 20% des monatlichen Lohnes der Klasse Q im 2. Ausbildungsjahr.

Wenn die Ausbildung nach Erhalt des Ausbildungszeugnisses EBA mit einer zusätzlichen praktischen Ausbildung von 2 Jahren weitergeführt wird, werden folgende Basislöhne angewandt:

  - 30% des monatlichen Lohnes der Klasse Q im 3. Ausbildungsjahr
  - 40% des monatlichen Lohnes der Klasse Q im 4. Ausbildungsjahr
- <sup>4</sup> Das gemäss dem üblichen Lehrgang von einem Lehrling absolvierte Ausbildungsjahr wird angerechnet wenn der Letztgenannte seine Ausbildung gemäss den Bestimmungen von Abs. 3 fortsetzt.
- <sup>5</sup> In dem unter Abs. 4 vorgesehenen Fall hat der Lehrling ab dem ersten Grundausbildungsjahr EBA Anspruch auf 20% des monatlichen Lohnes der Klasse Q.

## V. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

### Artikel 11      **Position im Vergleich zum GAV des Bauhauptsektors des Kantons Wallis**

---

Sofern das vorliegende Zusatzprotokoll keine spezifischen Bestimmungen enthält ist der GAV des Bauhauptsektors des Kantons Wallis anwendbar.

Sitten, Zürich, Lausanne und Martinach, 15. Februar 2008, 14 décembre 2009, 20 décembre 2010, 17. Dezember 2015 und 19 Dezember 2016 in 5 Originalexemplaren ausgestellt.

**FÜR DEN WALLISER BAUMEISTERVERBAND (WBV)**

A. Métrailler

S. Métrailler

**FÜR DEN SCHWEIZERISCHEN BAUMEISTERVERBAND (SBV)**

G.-L. Lardi

B. Koch

**FÜR DIE GEWERKSCHAFT UNIA****Zentralsekretariat**

N. Lutz

A. Ferrari

**Walliser Sektionen**

J. Morard

M. Leite

N. Giraldi

**FÜR DIE INTERPROFESSIONELLE GEWERKSCHAFT SYNA****Zentralsekretariat****Regionalsekretariat Oberwallis**

T. Menyhart

G. Schluop

J. Tscherrig

**FÜR DIE SCIV, zwischenberufliche christliche Gewerkschaften Unterwallis****Die Präsidentin**

C. Furrer

**Regionalsekretariate****Martinach**

F. Thurre

**Monthey**

M. Grand

**Siders**

J.-M. Mounir

**Sitten**

B. Tissières

## BEILAGE 2

**LOHNVEREINBARUNG 2021/22**

---

## LOHNVEREINBARUNG 2021/2022

In Anwendung der Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages des Bauhauptgewerbes des Kantons Wallis 2017-2019 (nachstehend GAV), vereinbaren die Vertragsparteien folgendes :

### Art. 1 Basislöhne

---

Die folgenden Basislöhne werden auf die nachstehend erwähnten Lohnklassen angewandt. Sie werden als *Mindestlohn* betrachtet, auf welchen der Arbeitnehmer Anspruch hat.

Basislöhne 2020/2021/2022 LMV

<i>Lohnklassen</i>	<i>V</i>	<i>Q</i>	<i>A</i>	<i>B</i>	<i>C</i>
Monatslohn	6'240.--	5'713.--	5'508.--	5'138.--	4'637.--
Stundenlohn	35.45	32.45	31.30	29.20	26.75

### Art. 2 Rückerstattung von Reisespesen

---

Aufgrund des GAV sind folgende Mindestentschädigungen vereinbart worden :

- Für den Gebrauch des eigenen Motorfahrzeugs, im Einverständnis mit dem Arbeitgeber (Art. 16<sup>4</sup> GAV) :
 

Fahrzeug	:	65 Rappen pro km
Motorräder	:	40 Rappen pro km
Motorfahrrad	:	30 Rappen pro km

Der Eigentümer des Motorfahrzeugs ist verpflichtet, im Rahmen des Möglichen auch Arbeitskollegen zu transportieren.

- Für das Mittagessen (Art.16<sup>1</sup> GAV) : Fr. 16.--
- Die Zulage für die Vormittagspause (Z'Nünipause) ist gestrichen worden. Sie wird für die bewilligte Zeit von ¼ Std. ausschliesslich im Stundenlohn bezahlt.



### **Art. 3 Krankentaggeld-Versicherung (Art. 18 CCT)**

---

#### *Taggeldentschädigung*

- <sup>1</sup> Aufgrund der Bestimmungen des GAV muss der Lohnausfall infolge Krankheit ab dem 2. Tag der Arbeitsunfähigkeit gedeckt sein.
- <sup>2</sup> Die Prämie zulasten des Arbeitnehmers beträgt 1.33% und diejenige zulasten des Arbeitgebers 4.07% (3.77% ab 1.1.2022\*) für eine Wartefrist von 1 Tag.

### **Art. 4 Dauer der Lohnvereinbarung**

---

- <sup>1</sup> Die vorliegende Lohnvereinbarung ist integrierter Bestandteil des GAV. Sie tritt auf den 1. Januar 2022 in Kraft und ist bis zum 31. Dezember 2022 gültig.
- <sup>2</sup> Vorbehalten bleiben die Bestimmungen von Art. 26 des GAV.

Sitten, Zürich, Lausanne und Martinach, den 29. November 2018  
in 5 Originalexemplaren ausgestellt.

An die neuen Bestimmungen zum 1. Januar 2021/1. Januar 2022 angepasst

**FÜR DEN WALLISER BAUMEISTERVERBAND (WBV)**

A. Métrailler

S. Métrailler

**FÜR DEN SCHWEIZERISCHEN BAUMEISTERVERBAND (SBV)**

G.-L. Lardi

B. Koch

**FÜR DIE GEWERKSCHAFT UNIA****Zentralsekretariat**

N. Lutz

A. Ferrari

**Walliser Sektionen**

J. Morard

M. Leite

N. Giraldi

**FÜR DIE INTERPROFESSIONELLE GEWERKSCHAFT SYNA****Zentralsekretariat****Regionalsekretariat Oberwallis**

T. Menyhart

G. Schluemp

J. Tscherrig

**FÜR DIE SCIV, zwischenberufliche christliche Gewerkschaften Unterwallis****Die Präsidentin**

C. Furrer

**Regionalsekretariate****Martinach**

F. Thurre

**Monthey**

M. Grand

**Siders**

J.-M. Mounir

**Sitten**

B. Tissières

